Le point sur le travail à domicile

Ernest B. Akyeampong

Diverses enquêtes de Statistique Canada indiquent que le nombre et la proportion d'employés effectuant une partie ou la totalité de leur journée de travail normale à leur domicile avaient augmenté de façon phénoménale durant les années 1990[1]. Le nombre estimatif (et l'incidence) des télétravailleurs sont passés d'un peu plus de 600 000 (6 %) en 1991 à 1 million (9 %) en 1995 et à 1,4 million (10 %) en 2000. Avec l'augmentation continue du nombre d'emplois, l'utilisation croissante de l'ordinateur à domicile et au bureau, les progrès des technologies de l'information et des télécommunications ainsi que les pressions exercées par les groupes de défense des droits des télétravailleurs, on aurait pu s'attendre à ce que cette tendance perdure dans les années 2000[2]. Au contraire, on a observé une quasi-absence d'accroissement. Dans le présent article, on utilise l'Enquête sociale générale de 2000 et 2005 (voir *Source des données)* pour examiner les changements survenus dans le télétravail selon le sexe, l'âge, la scolarité, la profession, le secteur d'activité et l'état matrimonial. L'accent est mis sur les employés parce que les travailleurs autonomes ont relativement plus de liberté quant au choix de leur lieu de travail. Cependant, la décision d'autoriser une entente de télétravail repose sur des négociations entre employés et employeurs (voir *Principale raison du travail à domicile*).

Fléchissement du télétravail

Le nombre de personnes qui font du télétravail ainsi que l'incidence de celui-ci semblent s'être stabilisés ces dernières années et ont même enregistré une baisse, passant de 1 426 000 (10,2 %) en 2000 à 1 322 000 (9,8 %) en 2005 (Tableau). Ce ralentissement est surprenant étant donné les tendances antérieures (voir *Obstacles possibles à la croissance du télétravail*).

Source des données

Les données figurant dans cette mise à jour proviennent de l'**Enquête sociale générale** de 2000 et 2005. En 2000, un échantillon représentatif de 25 000 répondants hors-établissement âgés de 15 ans et plus dans toutes les provinces a été sondé sur l'utilisation des ordinateurs et d'Internet. Les données ont été recueillies durant 12 mois, soit de janvier à décembre 2000. En 2005, 20 000 personnes ont été sondées sur le temps qu'elles consacraient aux diverses activités en utilisant un journal des activités au cours de 24 heures.

À quelques exceptions près, la baisse de la popularité du télétravail entre 2000 et 2005 a été généralisée. Ce constat est vrai autant pour les hommes que pour les femmes, indépendamment de leur état matrimonial. Cependant, les employés âgés de 55 ans et plus ont enregistré une hausse de l'incidence du télétravail au cours de cette période, de même que ceux ne détenant pas de diplôme d'études secondaires ou qui ont poursuivi des études collégiales ou universitaires mais qui ne possèdent pas de diplôme ou de grade.

Principale raison du travail à domicile

En 2005, lorsqu'on a demandé aux employés la principale raison motivant leur choix de travailler à la maison, environ un quart d'entre eux ont dit qu'il s'agissait d'une exigence de leur poste, un cinquième des personnes interrogées ont dit que les conditions de travail étaient meilleures à la maison, un sixième des employés ont dit que cet arrangement les aidait à économiser de l'argent, et un douzième d'entre eux ont dit que cela leur permettait de s'occuper des enfants et d'autres membres de la famille en plus de remplir leurs obligations personnelles.

Ernest B. Akyeampong est retraité de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. Pour plus de renseignements, on peut communiquer avec Henry Pold au 613-951-4608 ou à perspective@statcan.ca.

Tableau Les travailleurs à domicile selon certaines caractéristiques

	Employés				Travailleurs autonomes			
	2000		2005		2000		2005	
	Milliers	%	Milliers	%	Milliers	%	Milliers	%
Ensemble des deux sexes	**1 426**	**10,2**	**1 322**	**9,8**	**1 369**	**49,5**	**1 554**	**54,6**
Hommes	782	10,5	744	10,5	826	45,9	949	51,1
Femmes	644	9,8	578	9,1	544	56,2	605	61,3
Âge								
15 à 24 ans	137	4,6	120	4,9	60	42,3	44[E]	30,3[E]
25 à 54 ans	1 174	11,9	1 025	10,8	1 046	50,0	1 141	56,5
55 ans et plus	114	9,8	177	11,7	263	49,3	368	54,2
Niveau d'instruction								
Études secondaires ou moins	86	3,9	78	4,8	166	37,9	125	37,2
Diplôme d'études secondaires	147	5,5	121	5,2	202	42,1	174	43,8
Études postsecondaires partielles	189	7,9	191	8,7	204	52,6	232	56,3
Certificat ou diplôme	347	9,3	254	6,8	368	53,3	478	59,2
Baccalauréat ou plus	655	22,6	674	18,9	426	56,3	540	61,9
État matrimonial								
Mariés, en union libre	1 009	12,1	968	11,7	1 065	50,7	1 212	55,3
Séparés, divorcés, en veuvage	99	9,8	108	9,9	119	56,1	130	56,3
Célibataires (jamais mariés)	304	7,0	247	6,1	159	39,8	212	50,1
Industries								
Agriculture	F	F	26[E]	24,1[E]	166	65,0	151	66,5
Foresterie, pêche, extraction minière extraction de pétrole et de gaz	28	9,6	34[E]	12,3[E]	27	35,5	19[E]	45,2[E]
Services publics	F	F	16[E]	12,7[E]	F	F	F	F
Construction	44	7,0	39[E]	5,8[E]	114	41,6	136	42,8
Fabrication	164	7,4	99	5,8	70	47,2	61	44,9
Commerce	149	7,1	162	7,8	141	43,1	156	49,7
Transport et entreposage	50	8,2	41[E]	6,5[E]	36	22,8	32[E]	26,7[E]
Finance, assurances, immobilier et location	107	14,0	90	11,3	105	61,9	164	67,8
Services professionnels scientifiques et techniques	155	22,9	174	21,9	244	68,7	285	66,4
Services aux entreprises, aux bâtiments et autres	44	11,0	19[E]	4,5[E]	68	37,4	70	40,5
Services d'enseignement	242	23,4	239	23,2	33	53,7	44	63,8
Soins de santé et assistance sociale	107	8,6	125	8,7	127	63,2	137	57,3
Information, culture et loisirs	90	12,9	92	13,7	87	64,2	120	69,4
Hébergement et restauration	36	3,6	22[E]	2,4[E]	35	36,1	36[E]	41,4[E]
Autres services	62	12,9	69	13,4	77	35,1	94	46,5
Administration publique	95	10,5	66[E]	7,5[E]	F	F	F	F
Profession								
Gestion	229	25,4	196	19,8	222	43,6	155	40,7
Affaires, finance et administration	301	11,7	234	9,2	191	64,7	272	72,3
Sciences naturelles et appliquées	175	18,4	150	14,6	99	64,5	101	57,1
Santé	28	4,5	35[E]	4,5[E]	40	39,2	55	42,3
Sciences sociales, enseignement	271	26,4	305	28,5	76	70,0	83	58,9
Arts, culture, sports et loisirs	52	16,5	60[E]	16,1[E]	134	65,4	184	70,2
Ventes et services	220	6,1	211	6,2	246	48,7	337	55,4
Métiers, transport et machinerie	74	4,0	64[E]	3,7[E]	110	29,7	127	34,3
Propres au secteur primaire	20	5,4	35[E]	13,2[E]	182	54,4	169	61,9
Transformation, fabrication et services publics	35	2,9	23[E]	2,6[E]	32	38,8	36[E]	54,5[E]

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale

Obstacles possibles à la croissance du télétravail

Diverses raisons peuvent expliquer le ralentissement de la croissance du télétravail. Une possibilité évidente est que la réévaluation continue des avantages et des inconvénients du télétravail peut avoir atténué son attractivité auprès des employés et des employeurs (voir *Avantages et inconvénients du travail à domicile*). Par exemple, la croissance des services de garderie financés par l'employeur (y compris les garderies sur place) et les réseaux de transport améliorés ont peut-être aidé à réduire le besoin de travailler à la maison. Aussi, le besoin croissant en matière de sécurité de l'information, en particulier depuis le 11 septembre 2001, ainsi que le besoin de communications plus étroites entre travailleurs, ont peut-être fait en sorte que le télétravail apparaisse comme une solution moins souhaitable pour les employeurs. Les progrès des technologies de l'information représentent peut-être une autre raison. L'utilisation des ordinateurs portatifs, des appareils BlackBerry et des téléphones portatifs ainsi que la prolifération des centres de communication peuvent faciliter le travail de n'importe où : voitures, aéroports, gares ferroviaires et d'autobus, et bureaux satellites.

Avantages et inconvénients du travail à domicile

Le travail à domicile présente des avantages et des inconvénients. En ce qui concerne l'employé, cette entente offre plus de souplesse pour répartir les activités, facilite l'équilibre entre le travail et les obligations personnelles ou familiales, réduit les dépenses de transport, de vêtements et de nourriture ainsi que le temps de déplacement. Pour ce qui est des inconvénients, le travail à domicile peut restreindre le cercle social du télétravailleur, bloquer son avancement professionnel, voire accroître sa charge de travail.

En ce qui concerne l'employeur, une entente de travail à domicile peut augmenter la productivité des employés, réduire les dépenses liées à l'espace de travail, améliorer le recrutement et le maintien en poste des employés en plus de faire baisser l'absentéisme. Les problèmes de coordination et de communication, d'absence de contrôle de la qualité du travail et les problèmes associés à la sécurité de l'information sont parmi les inconvénients les plus couramment invoqués.

Dans la plupart des grandes industries, l'incidence du télétravail demeure pour ainsi dire inchangée ou en légère baisse. Des reculs importants ont été observés dans la gestion, les services administratifs et les services de soutien ainsi que dans l'administration publique[3]. En 2000 et 2005, les employés des services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que des services éducatifs ont enregistré l'incidence de télétravail la plus élevée, soit à peu près un quart. Le secteur de la fabrication a connu l'incidence la plus faible (environ 6 % en 2005).

La plupart des principaux groupes professionnels n'ont connu presque aucun changement, sinon une légère baisse. Tout comme en 2000, les sciences sociales et l'enseignement ont enregistré l'incidence la plus forte en 2005 (29 %), mais le personnel de la vente et des services a enregistré une incidence faible (6 %).

Peu d'heures consacrées au télétravail à domicile

La plupart des télétravailleurs consacrent chaque semaine quelques heures de travail (10 ou moins) à leur domicile, mais la proportion était plus importante en 2005 qu'en 2000 (71 % contre 65 %). Durant ces deux années, seulement 3 % des télétravailleurs ont effectué plus de 40 heures. La moyenne était de 17 heures en 2005.

Résumé

Contrairement aux attentes, la croissance phénoménale du télétravail observée durant les années 1990 ne s'est pas poursuivie au cours des années 2000. En effet, le nombre d'employés effectuant une partie ou la totalité de leurs heures normales de travail à domicile a stagné entre 1,3 et 1,4 million de personnes. L'incidence globale a stagné à environ 10 % et les raisons n'en sont pas très claires. Il se peut qu'elle soit attribuable en partie au fait que les employés et les employeurs aient réévalué les avantages, les inconvénients et l'efficacité de ce type de conditions de travail. En outre, le développement continuel des technologies de l'information et des télécommunications permet maintenant à bon nombre d'employés de travailler efficacement dans de nombreux endroits autres que leur domicile.

Perspective

Notes

1 Les premières estimations du nombre de personnes travaillant à domicile ont été effectuées lors du recensement de 1971. Depuis lors, les données ont été recueillies dans le cadre de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, l'Enquête sur le milieu de travail et les employés ainsi que l'Enquête sociale générale (ESG). Cependant, ces enquêtes sont différentes de par la formulation de leurs questions, les périodes de référence et le plan d'échantillonnage. En effet, certaines enquêtes,

telles que le recensement, ne posent pas les mêmes questions d'une année à l'autre. De ce fait, il n'existe aucune série chronologique cohérente et il est donc impossible de fournir des tendances précises sur les trente dernières années. Néanmoins, l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1991 et 1995 et l'Enquête sociale générale de 2000 et 2005 sont relativement comparables (voir Akyeampong et Nadwodny, 2001, pour les questions et estimations des diverses enquêtes).

2 Parmi les groupes de défense des droits des télétravailleurs les plus connus, citons l'Association canadienne du télétravail, un organisme à but non lucratif qui fait la promotion du télétravail, et Innovations Canada, un organisme d'experts-conseils sur le télétravail et les conditions de travail souples.

3 La baisse du télétravail dans l'administration publique est particulièrement étonnante, d'autant plus que le Conseil du Trésor soutenait activement ce type d'entente de travail dans un énoncé de politique du 6 décembre 1999.

■ Document consulté

AKYEAMPONG, Ernest B. et Richard NADWODNY. 2001. « Évolution du lieu de travail : le travail à domicile », *L'emploi et le revenu perspective*, vol. 2, n° 9, septembre, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/archive/f-pdf/f-0144.pdf (consulté le 13 juin 2007).